

ERGON

**FEBRERO
2024**

14/02/2024

ERGON_OPINA

**RETOS DE FUTURO DE LA
ORIENTACIÓN LABORAL**

 **Fundación Ergon**

 **Fundación Ergon**

 **www.fundacionergon.org**

ERGON_OPINA

- 1** No debemos autoengañarnos. Nos estamos enfrentando a cambios muy relevantes en el mercado de trabajo que exigen, entre otras acciones unos nuevos planteamientos en la gestión de las Políticas Activas.
- 2** Hay consenso en el diagnóstico (desde el Gobierno hasta organizaciones como la AiERF, Aempleo, el Institut Cerdá, Fedea, ISEAK etc). Disponemos de un marco legal (Ley de Empleo) que nos ofrece mucho margen de actuación, pero ¡No podemos seguir perdiendo más tiempo!
- 3** Repensando la actual distribución competencial entre el centro (SEPE-Agencia de Empleo) y los Servicios de Empleo de las CCAA empezando por trabajar de forma más colaborativa. Deberíamos de tener la voluntad de separar los tiempos y criterios técnicos de los intereses y motivaciones políticas.
- 4** No existe un censo o registro oficial o de validez reconocida que nos permita determinar el volumen de profesionales que asumen el rol de Orientador/a Laboral. En nuestra Fundación manejamos la cifra de 30.000 personas.
- 5** En el ámbito de las Políticas Activas de Empleo hoy estamos poniendo en marcha muchos proyectos basados en nuevos procesos y tecnologías, pero nos olvidamos de las personas que los gestionan y de las necesidades reales de los usuarios.

El pasado 25 de Enero, presentamos en Madrid con el apoyo de COTEC el informe final del proyecto **Innova_Ergon 2023** que hemos destinado al análisis de los **Retos y Realidades de la Orientación Laboral**. Un informe accesible en nuestra web www.fundacionergon.org

Un proyecto que es el resultado de un proceso diseñado y ejecutado por el equipo técnico de nuestra Fundación, **difundido entre los 12.000 miembros del grupo “Fundación Ergon” en LinkedIn y en el que hemos obtenido un total de 405 respuestas** (de las que el 86% corresponden a profesionales dedicados a la gestión de las Políticas Activas de Empleo).

Las conclusiones más relevantes son las siguientes:

- No existe **ninguna certeza sobre el total de los/las profesionales dedicados a esta actividad.**
- No hay tampoco ninguna evidencia tangible **sobre la distribución de éstos** entre los/las dedicados a la Orientación en los entornos laborales/profesionales de los que trabajan en los entornos educativos.
- La Orientación Laboral es una **actividad hoy desarrollada en el seno de entidades privadas/sociales que colaboran con el sistema público.** Dos de cada tres profesionales trabajan en este entorno.
- **Esta claramente dominado por personas del género femenino (67%) que trabajan en condiciones poco estables** como consecuencia del hecho de que la subcontratación pública se realiza a través de la fórmula de la Subvención.
- Se lleva a cabo **fundamentalmente por profesionales seniors (mayores de 50 años) con titulación de grado universitario** y con una baja experiencia en los entornos empresariales. Sólo el 3% de éstos/as tienen un nivel formativo de segundo grado o formación profesional.

El informe elaboró un “retrato robot” del Orientador/a Laboral siendo sus atributos los siguientes:

- Mujer, mayor de 50 años
- Más de 10 años de experiencia en la actividad
- Formación universitaria
- Reducida vinculación/conocimiento de los entornos empresariales.
- Trabaja en el sector público o en el tercer sector social.

Tomando en **consideración las respuestas a las cuestiones planteadas en el cuestionario** las propuestas que formulamos son las siguientes:

1. En relación con la **función/rol:**

- **Conocer y censar** al colectivo.
- **Desarrollar iniciativas de formación y desarrollo** profesional.
- **Mejorar los sistemas de reclutamiento y selección** favoreciendo una mayor diversidad en términos de edad, formación y experiencia profesional.
- Establecer **criterios que permitan homogeneizar y mejorar las condiciones contractuales** del colectivo.

2. En relación con **aspectos relativos a la gestión:**

- **Consolidar el proceso de externalización** basándolo en la figura del concierto.
- **Impulsar la puesta en marcha de procesos internos** de gestión del cambio.
- **Incorporar de forma eficiente las herramientas tecnológicas** de apoyo a la gestión.
- **Replantear la estructura competencial** buscando el equilibrio entre la centralización y la descentralización.
- **Establecer criterios objetivos y generales para la evaluación** de los resultados.

Fundación Ergon

Somos una estructura independiente **cuyos propósitos se centran en la mejora de nuestro mercado de trabajo y en el de minimizar la brecha entre talento y empleo.** Nacimos en 2019 como consecuencia del análisis y la constatación de la viabilidad de poner en marcha un proyecto inexistente en nuestro entorno para resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as.

Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro. Queremos ayudar con ello a las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo, y hacerlo bajo los criterios de **independencia, innovación, profesionalidad y transparencia.**

Para cualquier información adicional os rogamos contactéis con nuestra **responsable de Comunicación Elvira Torres al e-mail info@fundacionergon.org Tel: 686348297**

